

La normalisation du recours au travail intérimaire en France et en Allemagne ou l'émergence d'une forme nouvelle de rapport salarial

*Rachid Belkacem**

INTRODUCTION

Ces trois dernières décennies font l'objet de recherche de la part des entreprises de nouvelles formes de mobilisation des travailleurs (développement du travail occasionnel, saisonnier, à temps partiel, intermittent, intérimaire, etc.). En France, le contrat de travail à durée déterminée est devenu la norme d'embauche des salariés. Dans l'ensemble des pays européens, le travail intérimaire concerne quant à lui de plus en plus d'individus en quête d'un emploi stable. Que traduisent ces évolutions ? A partir de l'étude du travail intérimaire en France et en Allemagne, cet article pose l'hypothèse de l'émergence de nouvelles formes de rapports salariaux à côté du rapport salarial fordiste caractérisé par le modèle de l'emploi stable, à durée indéterminée et à temps plein. Pour tester cette hypothèse, cet article commence par préciser le cadre conceptuel et théorique de cette étude. Ensuite, il se centre sur les principaux facteurs qui ont contribué à la codification d'un rapport salarial de type particulier propre au travail intérimaire dans ces deux pays. Il expose ensuite les principales caractéristiques du travail intérimaire en se centrant sur ses dimensions communes de part et d'autre du Rhin.

* *Rachid Belkacem*, GREE-CNRS
- Université de Nancy 2.

NORMALISATION DU TRAVAIL INTÉRIMAIRE : LA CODIFICATION D'UNE NOUVELLE FORME DU RAPPORT SALARIAL

En France et en Allemagne, les effectifs de travailleurs détachés quotidiennement par des agences d'intérim ont été multipliés entre 1982 et 1998 respectivement par 3 pour le premier pays et par un peu moins de 7 pour le second. En 1998, 413.193 intérimaires sont recensés en France contre 200.105 pour l'Allemagne selon les enquêtes de l'emploi. Cette progression de l'intérim traduit la normalisation de nouvelles logiques d'attachement de la main-d'œuvre à l'entreprise. Par normalisation, il faut comprendre la mise en place d'un ensemble de règles formelles qui donnent un cadre aux nouvelles pratiques d'usage de la main-d'œuvre. Ces règles formelles sont définies dans des lois spécifiques qui réglementent par exemple l'activité des entreprises de travail temporaire. Elles sont également traduites dans des accords d'entreprise ou des conventions collectives, comme nous le verrons. La normalisation du travail intérimaire contribue à la remise en question du modèle canonique de l'emploi caractérisé par la forme juridique du contrat de travail à durée indéterminée qualifié encore de norme d'emploi. Trois éléments fondamentaux caractérisent cette norme de l'emploi : le contrat de travail est à durée indéterminée; il est à plein temps; et il se caractérise par l'unicité de l'employeur.

Le travail intérimaire s'inscrit dans un processus d'ensemble de dérogations à cette relation contractuelle :

- 1) la forme du lien contractuel, une relation triangulaire, fait intervenir trois acteurs : un travailleur, une entreprise de travail intérimaire et une entreprise utilisatrice. Le travailleur (ici l'intérimaire) loue sa force de travail à une entreprise de travail intérimaire, qui à son tour loue la force de travail du travailleur à une entreprise tierce.
- 2) ce lien qui unit un intérimaire à une entreprise par l'intermédiaire d'une entreprise de travail intérimaire est de durée déterminée.

En France et en en Allemagne, des lois de 1972 ont défini les premiers cadres réglementaires du travail intérimaire. Cette normalisation juridique du travail intérimaire ne participe-t-elle pas à l'édification d'une forme nouvelle du rapport salarial ? Nous désignons le rapport salarial comme un « *processus particulier de socialisation de l'activité de production propre au capitalisme, c'est-à-dire d'intégration des salariés dans une ère de soumission vis-à-vis du pouvoir et de la logique imposés par les détenteurs des moyens de production* » (Boyer, 1981: 189). Il correspond donc à « *l'ensemble des conditions qui régissent l'usage et la reproduction de la force de travail, qu'il s'agisse de l'organisation du procès du travail, de la hiérarchie des qualifications, de la mobilité de la force de travail ou encore de la formation et de l'utilisation du revenu salarial* » (Boyer, 1980: 494).

Dans la mesure où le travail intérimaire met en œuvre une double soumission du travailleur, une première fois à l'égard de l'entreprise de travail temporaire qui l'embauche et le détache auprès d'entreprises tierces, et une seconde fois à l'égard de l'entreprise utilisatrice qui contrôle son travail, cette forme d'activité salariale ne traduit-elle pas une expression particulière, empiriquement observable, du rapport salarial ? Dans l'affirmative, quels sont alors les principes d'action appliqués à sa codification ? Nous l'avons dit la normalisation juridique en constitue un principe fondamental. Mais est-ce le seul ?

UNE PRATIQUE ANCIENNE

Si l'on se fonde sur un rapport de 1985, mené sous l'égide du Conseil de l'Europe, cette forme d'activité serait une « invention » américaine qui aurait traversé l'Atlantique et, après une première phase d'acclimatation au Royaume-Uni - qui a souvent joué un rôle de relais entre les deux continents - aurait gagné puis recouvert l'Europe (Conseil de l'Europe, 1985, p. 15). Selon d'autres sources, les premières entreprises de travail temporaire (ETT) seraient apparues aux Etats-Unis et en Europe avant la seconde guerre mondiale. Toutefois, pour F. Prosche (1991: 25), l'Europe semble avoir bénéficié d'une nette antériorité par rapport aux États-Unis. Selon cet auteur, c'est précisément dès 1905-1906 en Grande Bretagne et seulement à la fin des années 1920 aux Etats-Unis, qu'elles ont fait leur apparition. C'est donc la Grande-Bretagne qui apparaît comme le berceau du travail intérimaire, viennent ensuite la France, puis, juste avant la seconde grande guerre, la Belgique et les Pays-bas. D'autres sources, notamment Mack Moore (1965: 556) et G. Caire (1973: 43), semblent converger vers cette observation. Ces auteurs indiquent que la première entreprise de travail temporaire s'appelait « *Hostess* ». Ils situent sa création à Londres en 1905.

Le développement de l'intérim, plus rapide aux États-Unis qu'en Europe, concernait les activités de bureau (secrétariat) avec notamment la création de Manpower en 1948 par deux conseillers juridiques. Cette entreprise va asseoir très vite son développement sur trois innovations qui en font bientôt la plus grande entreprise de travail temporaire des États-Unis. La première innovation a consisté à combiner le travail intérimaire industriel avec le travail intérimaire de bureau. La seconde s'est concrétisée par la technique du franchisage et s'est appuyée sur des campagnes publicitaires organisées, d'emblée, à l'échelle nationale, pour permettre une croissance de la société plus rapide que celle qui aurait été possible avec les seuls capitaux des deux associés. En 1963, cette société compte 300 agences dont 44 à l'étranger, 75 seulement sont la propriété de la société, les 225 autres sont sous franchise (Mack Moore, 1965: 563). Enfin, la

troisième innovation est la stratégie d'internationalisation de son activité. Dès 1956, cette société a débuté ses implantations à l'étranger, en commençant par Londres, puis Paris. Elle continuera en s'implantant en Belgique, aux Pays-Bas, au Danemark, en Norvège, en Allemagne Fédérale, en Suisse et au Portugal.

En Europe, le développement des sociétés de travail temporaire se concrétise surtout à partir des années cinquante sur des marchés du travail tendus, en raison notamment d'importantes pénuries de main-d'œuvre (Meager, 1985: 1). En France, entre la fin de la seconde guerre mondiale et le début des années cinquante, la location de personnel intérimaire concernait essentiellement des travaux administratifs. Elle était le fait de nombreuses unités de petite dimension qui se contentaient d'un rayonnement purement local. Elles profitaient des tensions qui se faisaient jour sur le marché du travail au moment de la reconstruction, « *animées presque exclusivement à cette époque par un esprit de lucre* » (Le Tourneur, 1969: 13-14). Elles réduisaient le plus souvent leur activité à un simple travail de liaison entre employeurs et candidats, très proche du placement pur et simple. En 1954, la création de l'entreprise BIS va consacrer la formule moderne du travail intérimaire. En Allemagne, il faudra attendre un peu plus tard. C'est plus précisément en 1962 que l'entreprise de travail temporaire suisse Adia implante à Hambourg la première agence de travail temporaire.

L'apparition du travail intérimaire aux États-Unis et sa généralisation à l'ensemble des pays européens constituent les bases de la codification d'une nouvelle forme de rapport salarial. Cette codification sera complétée avec l'intervention des législateurs au début des années soixante-dix pour la première fois, et des partenaires sociaux surtout dans les années quatre-vingt et quatre-vingt-dix, pour définir des cadres réglementaires et conventionnels aux pratiques du travail intérimaire.

CODIFICATION JURIDIQUE DU TRAVAIL INTÉRIMAIRE : DES DÉMARCHES NATIONALES EN FRANCE ET EN ALLEMAGNE

En France et en Allemagne, les entreprises de travail temporaire appelaient très tôt à une législation qui devait participer à moraliser la profession, et donc à améliorer leur image de marque. Les premières législations sont intervenues en 1972, plus précisément en janvier pour la France et en août pour l'Allemagne.

Des différences de législation notables

Ces législations avaient un double objectif -premièrement légaliser la profession et - deuxièmement instaurer des mécanismes de contrôle du développement du travail intérimaire.

En Allemagne, le cadre réglementaire du travail intérimaire a fait l'objet de peu de modifications depuis 1972. Les principales ont concerné la durée des missions. Celle-ci est passée de 6 mois en 1985, 9 mois en 1993 et 12 mois en avril 1997. En France, la législation a évolué à plusieurs reprises, au gré des alternances politiques et au gré des cultures à l'égard de cette activité, soit vers un durcissement (1982 et 1990) soit vers un assouplissement (1985 et 1986).

Un examen¹ de ces deux cadres réglementaires fait apparaître des différences notables. Par rapport à la France, trois différences majeures sont introduites dans la réglementation allemande :

1) L'activité de travail intérimaire n'est pas une activité exclusive comme c'est le cas en France. Outre-Rhin, toute entreprise peut détacher du personnel dans des entreprises tierces à partir du moment où elle détient une licence de travail intérimaire (Erlaubnis). Cette disposition fait de la législation allemande une réglementation originale en Europe. Elle a d'ailleurs participé au développement rapide des entreprises détentrices d'une licence de travail intérimaire. Le nombre d'établissements concernés est ainsi passé de 1.264 au 30 juin 1973 à 8.298 au 30 juin 1996 (ANBA)². Au milieu des années quatre-vingts, le législateur a encore été plus loin en autorisant les détachements inter-firme dans un même groupement d'entreprises si une convention collective l'autorisait. Cela devait participer à éviter les licenciements ou encore le chômage partiel. Les syndicats d'ouvriers allemands (notamment IG Metal) combattent encore aujourd'hui cette disposition qui limite selon eux les possibilités d'embauche.

2) Jusqu'en 1997, le contrat de travail liant le travailleur à l'entreprise de travail temporaire était défini sur la norme du contrat à durée indéterminée en Allemagne. Cela signifiait que les intérimaires devaient être rémunérés même dans le cas où ils n'avaient pas de mission. Les organisations patronales ont longtemps combattu cette disposition considérée comme contraire au caractère par nature temporaire des emplois intérimaires. Ils n'ont eu gain de cause que très récemment. Depuis avril 1997, le contrat de durée déterminée est autorisé pour une première mission avec un seul renouvellement. En France, le contrat de durée déterminée a toujours constitué le référent à tous les contrats de travail intérimaire.

1. Pour un examen complet de ces législations, vous pouvez vous reporter à Belkacem (1997 et 1998).

2. Informations Officielles de l'Office fédéral du travail : Statistiques du travail - *Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit : Arbeitsstatistik.*

3) À la différence de la France, l'Allemagne n'a pas défini de liste limitative de cas de recours au travail intérimaire. Le travail intérimaire est défini cependant comme devant être une réponse temporaire et limitée dans le temps. Les missions doivent avoir une durée maximale de 12 mois, comme en France d'ailleurs. Le législateur français a introduit des dérogations possibles pour des missions liées à certaines activités, notamment en relation avec l'exportation. De plus, il a défini trois cas de recours. L'intérim est autorisé pour assurer le remplacement d'un salarié absent, dans le cadre d'un accroissement temporaire d'activité ou pour l'exécution de travaux temporaires par nature. Il est interdit dans deux cas : - pour remplacer un salarié dont le contrat est suspendu par suite d'un conflit collectif ou pour effectuer des travaux particulièrement dangereux dont la liste est établie par arrêté ministériel (Loi du 12 juillet 1990).

Des démarches nationales différentes

Les démarches nationales dans l'établissement de ces cadres réglementaires ont été également différentes. En France, le législateur s'est référé au premier accord d'entreprise entre la CGT³ et Manpower-France. Dans les années quatre-vingts, il a directement impliqué la négociation collective dans la normalisation juridique du travail intérimaire. Outre-Rhin, la législation s'est appuyée essentiellement sur la jurisprudence des années soixante.

En France, une législation de source conventionnelle

Dans la codification juridique du travail intérimaire, cette implication des partenaires sociaux a commencé à la fin des années soixante, en 1969 très précisément, à travers un premier accord signé entre la CGT - représentant des intérimaires de Manpower et le responsable français de cette entreprise. En préambule de cet accord, nous lisons que son but est « *de concilier, pour les travailleurs temporaires de Manpower-France, les avantages et les garanties auxquels ils ont droit avec la spécificité de leur situation de travailleurs temporaires* ». Cet accord va permettre d'entériner l'existence du travail intérimaire en France. Il va également participer à améliorer l'image de marque de la profession, et surtout à la reconnaissance de son identité. Le récit du syndicaliste CGTiste qui a participé à la négociation est éclairant. Il s'exprimait ainsi :

« *Je me sentais nu. On n'avait pas de syndiqués, pas d'organisation, pas de rapport de force. Je le savais, il (le PDG de Manpower-France) le savait. Alors ? Mais bon, on discutait, des matinées entières, on causait. Et puis un jour, j'ai compris. Cet accord, il en avait besoin: question d'image de marque, de reconnaissance. On avait donc bel et*

3. Confédération Générale des Travailleurs.

bien un rapport de force, même s'il n'était pas classique » (cité par Tartakowsky, 1985: 19).

Cet accord a un impact important dans la profession pour deux raisons. D'une part, à côté du contrat de travail de droit commun (le contrat de durée indéterminée), il installe dans les faits un deuxième type de contrat non inscrit dans le code du travail. D'autre part, il positionne la CGT comme le principal interlocuteur syndical. Dans cet accord, il est d'ailleurs même prévu la rémunération de deux permanents syndicaux embauchés par Manpower. Ces deux syndicalistes fourniront par la suite le point d'appui à la création du Syndicat National des salariés intérimaires.

Durant les années quatre-vingts, le législateur va directement solliciter la négociation collective à travers une ordonnance du 05 février 1982, qui fait suite à l'arrivée de la gauche au pouvoir en 1981. En préambule, nous lisons :

« L'ordonnance ne prétend pas résoudre la totalité des problèmes posés par le travail temporaire. Une partie de ceux-ci doivent en effet être réglés par la négociation d'une convention collective propre au travail temporaire, et notamment : - l'indemnisation de la maladie; - l'organisation de la formation professionnelle; - la médecine du travail; - l'organisation de la compensation de l'indemnité de chômage (...). Le ministre du travail provoquera à cet effet la réunion d'une commission mixte dans les prochaines semaines ».

Ainsi, plusieurs accords collectifs vont être signés jusqu'au début des années quatre-vingt-dix, améliorant sensiblement la situation des travailleurs intérimaires. Il s'agit notamment de l'indemnisation de la maladie, de l'organisation de la formation professionnelle, de la médecine du travail, de l'organisation de la compensation de l'indemnité du chômage et de la formation.

En Allemagne, une législation de source jurisprudentielle

En Allemagne, la démarche a été tout autre. La codification du travail intérimaire a procédé d'un acte unilatéral de l'Etat laissant de côté les partenaires sociaux. Dans le cadre de la première loi, le législateur allemand va définir le cadre réglementaire du travail intérimaire en se référant à la jurisprudence des années soixante et début soixante-dix. Effectivement, en 1962, à Hambourg, l'implantation de la première agence de travail temporaire (ADIA) a été à l'origine de nombreuses batailles juridiques dont l'aboutissement était un arrêt rendu par la Cour fédérale constitutionnelle (« *Bundesverfassungsgericht* : BVerfG ») le 4 avril 1967, favorable à ADIA. Cet arrêt remettait en cause le principe de monopole de placement de l'État, contre l'avis du gouvernement CDU-SPD de l'époque⁴, hostile à une remise en question de ce principe, et qui voyait dans le système de placement privé des abus possibles et surtout des dangers

4. 1966-1969 a caractérisé la période de la « grande coalition » entre ces deux grandes organisations politiques : la CDU - « Christlich-Demokratische Union » (Union Chrétienne démocrate) et le SPD - « Sozialdemokratische Partei Deutschlands » (Parti social démocrate).

concernant la protection des salariés (Bode et alii., 1994: 76). La Cour déclarait ainsi contraire à la Constitution l'interdiction de l'activité du travail intérimaire. Elle la jugeait contraire au droit fondamental du libre choix et de l'exercice de la profession. En effet, pour la Cour fédérale constitutionnelle, les placements de travailleurs temporaires effectués par ADIA étaient différents des placements de main-d'oeuvre tels qu'ils étaient interdits par les lois de 1922 et 1927⁵ parce que les liens entre ADIA et les travailleurs intérimaires étaient durables et que ADIA se présentait comme l'unique employeur de ces travailleurs. De plus, les salariés détachés ne l'étaient que pour de courtes périodes (Arrêt BVerfG du 4 avril 1967). Le 29 juillet 1970, un deuxième arrêt était rendu, cette fois-ci, par la Cour fédérale pour les affaires sociales (« *Bundessozialgericht* : BSG ») toujours contre ADIA dont le litige avait été renvoyé par le BVerfG. Il définissait la notion de travail intérimaire. Ce second arrêt stipulait que le prêteur doit supporter le risque d'employeur, ce qui signifie qu'entre le salarié et l'entreprise de travail temporaire doit être « *conclue une relation durable qui, pendant l'occupation des salariés dans l'entreprise utilisatrice continue d'exister, (et doit) durer plus longtemps que la période du prêt (ce qui contraint) le « prêteur » à payer le salaire, même si le salarié ne peut pas être prêté temporairement (Arrêt BSG du 29 juillet 1970, pp. 245-246) »*. Les grands principes codifiant le travail intérimaire sont issus de ces arrêts. Il s'agit des responsabilités des entreprises de travail temporaire; de la prise en charge des obligations légales que doit assumer tout employeur; de l'établissement avec les travailleurs intérimaires de relations de durées plus longues que celles d'une simple mission chez des tiers; de la continuité de la rémunération versée aux travailleurs même en dehors des missions et même en cas de maladie des salariés.

L'instauration de cadres réglementaires du travail intérimaire a eu pour effet de légitimer cette activité dans nos deux pays, et en somme de reconnaître le travail intérimaire comme une activité utile à la collectivité. Les lois et règlements ont ainsi consacré l'avènement d'une forme nouvelle du rapport salarial. Voyons maintenant l'importance quantitative et les caractéristiques que revêt le travail intérimaire en France et en Allemagne.

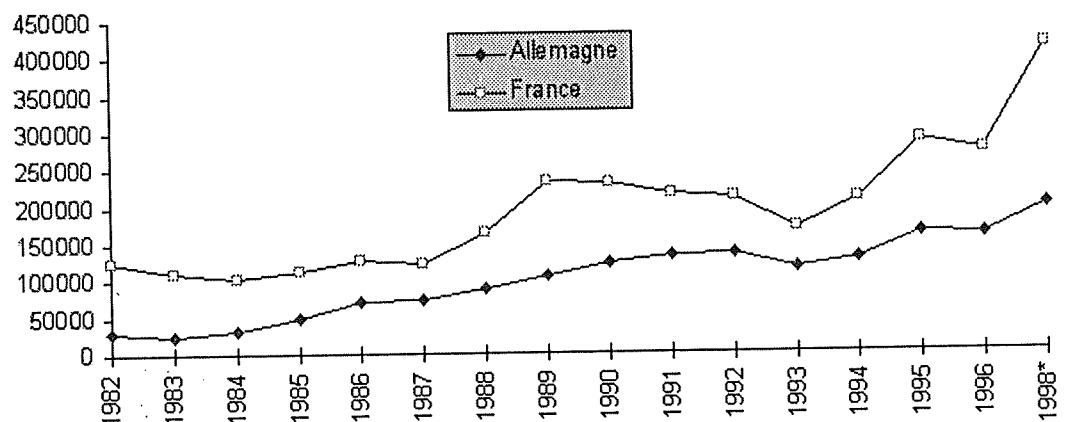
5. En Allemagne très tôt le monopole du placement revient à l'État. Deux lois (1922 et 1927) attribuaient aux pouvoirs publics l'exclusivité de placement de la main-d'oeuvre : - La loi de 1922, première loi sur le placement de la main-d'oeuvre (« *Arbeitsnachweisgesetz* : ANG »), confie cette responsabilité à l'État (interdiction également du « *faux prêt de main-d'oeuvre* »); - La loi de 1927 institue l'Office du Reich pour le placement de la main-d'oeuvre, la gestion de l'assurance-chômage et l'aide au placement des jeunes en apprentissage. Ne restera autorisé en fait que le placement privé de la main-d'oeuvre à but non lucratif.

POPULATION D'INTÉRIMAIRES RELATIVEMENT TYPÉE DES DEUX CÔTÉS DU RHIN

Avec 413.193 intérimaires recensés à l'enquête Emploi de 1998, la part de travailleurs intérimaires dans l'ensemble des actifs occupés en France avoisine les 2 %. En Allemagne, avec un effectif de 200.105, cette proportion est proche de 1 %, soit largement inférieure à celle de la France. Aussi, d'un point de vue

quantitatif, le travail intérimaire apparaît-il comme un phénomène encore marginal mais en très forte progression dans nos deux pays. En l'espace de 15 ans, ces effectifs ont été multipliés par un peu plus de 3 pour la France et par un peu moins de 7 pour l'Allemagne. On observe un effet de rattrapage. Ce sont dans les pays où l'intérim était le moins implanté que sa progression a été la plus forte (Cf. OCDE, 1993). Cette observation est symptomatique de la situation des nouveaux Länder en Allemagne, où le travail intérimaire était inexistant avant la réunification. Dans cette région de l'Allemagne, l'intérim a connu un essor plus important qu'en Allemagne occidentale. Le nombre d'entreprises disposant d'une licence de travail intérimaire a évolué de 448 à 1.058 entre 1992⁶ et 1996, soit un effectif qui a plus que doublé en 4 ans, alors que dans le même temps pour la seule Allemagne occidentale cet accroissement n'était que de 16 % (ANBA, 1997)⁷.

Graphique 1 : Évolution des effectifs de travailleurs intérimaires en France et en Allemagne de 1982 à 1998



* En mars 1998 pour la France et au 31 décembre 1997 pour l'Allemagne (comprenant les effectifs intérimaires relatifs au nouveaux Länder issus de la réunification).

Sources : Enquêtes Emploi de l'INSEE pour la France et ANBA (*Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit*) pour l'Allemagne

En France et en Allemagne, la progression de l'intérim n'a pas été uniforme. Dans le premier pays, elle apparaît même plus chaotique, et fonction à la fois de l'évolution de la conjoncture économique et des différents cadres réglementaires régissant cette activité (Cf. graphique 1). Si le travail intérimaire, en volume, a évolué de façon contrastée dans le temps, ses caractéristiques se sont également affirmées en concernant peu à peu des travailleurs aux profils relativement semblables des deux côtés du Rhin.

6. Première année de publication de données relatives aux nouveaux Länder.

7. Les effectifs sont de 6.255 en 1992 et 7.240 en 1996 (ANBA, 1997).

Un caractère masculin du travail intérimaire

Dans les deux pays, l'accroissement du recours au travail intérimaire a bénéficié dans une proportion plus forte aux hommes. En France, ils représentent un peu moins de 70 % de l'effectif total en mars 1998 contre 61 % au début des années quatre-vingts. Outre-Rhin, la domination masculine est plus prononcée : les hommes constituent 80 % de l'ensemble des intérimaires, contre les deux tiers au début de la décennie quatre-vingts. Cette forme d'activité concerne un public relativement jeune : les deux tiers ont moins de 30 ans. En France, l'âge moyen des intérimaires est de 29 ans pour les hommes et de 28 ans pour les femmes (DARES, 1998). Le caractère masculin de l'intérim s'explique par la nature des emplois proposés. Ce sont surtout les secteurs de l'industrie, du bâtiment et travaux publics qui sont les principaux utilisateurs de travailleurs intérimaires. En France, ces secteurs d'activité économique utilisaient au premier semestre 1997 un peu plus de 72 % du volume total de travail intérimaire (DARES, 1998: 3). Le profil idéal recherché par les opérateurs de travail temporaire est d'ailleurs le jeune de moins de 30 ans disposant d'une qualification de niveau CAP/BEP (Certificat d'Aptitude Professionnelle et Brevet d'Études Professionnelles) dans les domaines du technique, de la mécanique et de la soudure notamment. L'attrait de ce profil s'explique par les possibilités de polyvalence qu'offrent ces formations (Belkacem, 1999: 27).

Pour des emplois de faible qualification

Dans les deux pays, le travail intérimaire ouvrier est structurant pour cette activité. Il caractérise les quatre cinquièmes des intérimaires. Dans cette catégorie, en France, plus de la moitié (56,7 %) ne disposent d'aucune qualification. Il s'agit de missions pour des tâches ne nécessitant pas de compétences particulières. Au début des années quatre-vingts, ces proportions étaient de 56 % d'ouvriers au sein de l'effectif total d'intérimaires, dont 53 % étaient non-qualifiés. Selon une autre source d'information émanant du Ministère du Travail, au premier semestre 1997, 85 % du volume du travail intérimaire ont concerné des fonctions d'emplois ouvriers. À l'intérieur de cette catégorie, le volume réalisé sur des missions ne requérant aucune qualification s'élève à 43,9 %. En Allemagne, l'industrie occupe 124.183 intérimaires, soit un peu moins des quatre cinquièmes de l'ensemble de ces travailleurs (77,6 %) en juin 1996, contre 24.064, soit un peu plus des deux tiers (70%), à la même date en 1973. À l'intérieur de cette catégorie d'emplois intérimaires, ce sont les emplois non qualifiés qui progressent de la manière la plus importante. Leur effectif est ainsi passé de

3.331 à 39.185 sur cette période soit un nombre multiplié par un peu moins de 12. Le travail intérimaire non qualifié concerne aujourd'hui un intérimaire allemand sur quatre.

Des durées de missions de plus en plus courtes

Cet accroissement du travail intérimaire s'est accompagné également d'une réduction sensible de la durée des missions. En France, la durée moyenne des missions est passée d'un peu plus de trois semaines dans les années soixante-dix à un peu moins de deux semaines aujourd'hui. Cette réduction de la durée des détachements dénote de la part des entreprises utilisatrices une volonté d'ajuster au plus près le niveau des effectifs employés aux besoins de production. En ce sens, le travail intérimaire est un instrument approprié de flexibilité quantitative ou numérique du travail (Michon, 1986 et 1987 et Atkinson, 1985). Il participe directement à la constitution de modèles de travail du type : un noyau de travailleurs permanents relativement stables auquel on adjoint un volant de travailleurs malléables dans le temps et dans la durée en fonction des nécessités de production. Cette forme d'emploi conduit de fait à la segmentation ou encore à la stratification des collectifs de travailleurs. En France, dans beaucoup d'entreprises, le travail intérimaire est devenu un instrument permanent de gestion de la main-d'oeuvre (Belkacem, 1999). C'est plus particulièrement dans les grandes entreprises de plus de 500 salariés que le recours à l'intérim est le plus important, bien qu'il tende à se généraliser parmi les entreprises de plus petite taille, notamment dans les PME-PMI (Michon et Ramaux, 1992). C'est le cas également en Allemagne. Une étude montrait que des entreprises de grande taille, comme la grande firme chimique « BAYER AG », employaient régulièrement des volants importants d'intérimaires : 7.000 à 8.000 intérimaires réguliers pour un effectif de 36.000 salariés fixes. Dans certains secteurs de la production de cette firme, les travailleurs intérimaires représentaient même jusqu'au tiers de l'ensemble du personnel (Zachert, 1989: 52).

CONCLUSION

En France et en Allemagne, le développement du travail intérimaire traduit l'émergence d'une forme nouvelle du rapport salarial. Plusieurs facteurs ont opéré qui conforte cette analyse :

- une forme d'emploi ancienne, qui s'est développée en marge du modèle cano- nique de l'emploi caractérisé par l'emploi stable, à temps plein et à durée indéterminée;

- l'établissement d'une série de règles issues de lois et d'accords collectifs qui donnent un cadre aux pratiques du travail intérimaire;
- et une généralisation du recours à cette forme d'emploi par les entreprises.

Le développement du travail intérimaire est ainsi révélateur d'une transformation en profondeur de la norme classique de l'emploi. Il s'agit d'une remise en question fondamentale du modèle canonique de l'emploi caractérisé par l'emploi permanent et l'unicité de l'employeur. Le dédoublement de l'employeur entre un employeur de fait (ETT) et l'employeur d'usage (en entreprise utilisatrice) interroge le partage des responsabilités légales que doivent supporter les employeurs. Cette dimension de l'intérim est alors révélatrice de la recherche de nouvelles logiques d'attachement de la main-d'œuvre à l'entreprise, centrées sur la flexibilité du travail. Cela est-il annonciateur d'une disparition à terme du modèle canonique de l'emploi ?

BIBLIOGRAPHIE

- Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (de 1976 à 1998), Arbeitnehmerüberlassung, Arbeitsstatistik - Jahreszahlen, Nürnberg, de 1976 à 1998.
- Atkinson J. (1985), *Flexibility : Planning for an Uncertain Future*, Focus, 1985, p. 26-29 (publié pour la première fois in IMS Report, Manpower Policy and Practice, Institute of Manpower Studies, University of Sussex, vol. 1, printemps).
- Belkacem R. (1997), *La relation salariale dans l'intérim*, Doctorat en Sciences Économiques, sous la Direction de François Michon.- Université de Paris I - Panthéon-Sorbonne, 10 janvier, 494 p.
- Belkacem R. (1998), *Institutionnalisation du travail intérimaire en France et en Allemagne : une étude empirique et théorique*, Chez L'Harmattan, collection « Logiques économiques », Préface de F. Michon, mai, Paris, 256 p.
- Belkacem R. (1999), *Les intermédiaires de l'emploi dans le bassin transfrontalier de Longwy*, Rapport final pour l'Institut Lorrain des Sciences du Travail de l'Emploi et de la Formation (ILSTEF), Université Nancy-2, mars, Nancy, 141 p.
- Bode I., Brose H.-G. et Voswinkel S. (1994), *Die Regulierung der Deregulierung: Zeitarbeit und Verbändestrategien in Frankreich und Deutschland*, Leske + Budrich, Opladen, 405 p.
- Boyer R. (1980), Rapport Salarial et analyses en terme de Régulation : une mise en rapport avec les théories de la segmentation du marché du travail, *Économie Appliquée*, n°2, pp. 491-508.
- Boyer R. (1981), « Les transformations du Rapport Salarial dans la crise : une interprétation de ses aspects sociaux et économiques », *Critiques de l'économie politique*, n°15-16, avril-juin, pp. 185-228.
- Caire G. (1973), « Les nouveaux marchands d'hommes ? Étude du travail intérimaire », *Économie et Humanisme*, Coll. Relations Sociales, Les Éditions Ouvrières, 254 p.

- Conseil de l'Europe (1985), *Les entreprises de travail intérimaire, Problèmes généraux, Problèmes particuliers du travail intérimaire transfrontalier légal ou illégal*, Strasbourg, Berger-Levrault.
- DARES, Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques (1998), « La reprise de l'intérim au premier semestre 1997 », *Premières Informations*, Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, n° 02.2, janvier.
- Fourcade B., 1992, « L'évolution des situations d'emploi particulières de 1945 à 1990 », *Travail et Emploi*, n°52, 2/92, pp. 4-19.
- INSEE (1994), « Marché du travail, séries longues », *INSEE-résultats, Emploi-Revenus*, M.-M. Bordes et D. Guillemot, 215 p.
- INSEE, « Enquête sur l'Emploi (de 1982 à 1998), résultats détaillés », INSEE, *Emploi-Revenus*.
- Le Tourneur P. (1969), *La prestation de services temporaires*, Thèse, Paris.
- Mack Moore A. (1965), « The Temporary Help Service Industry : Historical Development, Operation and Scope », *Industrial and Labor Relations Review*, n°4, july, pp. 554-569.
- Meager N. (1985), « Temporary Work in Britain : Its Growth and Changing Rationales », *IMS Manpower Commentary*, n°31, Brighton, Institute of Manpower Studies.
- Michon F. (1986), *Temps et flexibilité*, Séminaire d'économie du travail, Université Paris I.
- Michon F. (1987), « Flexibilité et marché du travail », in *Cahiers Français*, La flexibilité du travail, n°231, mai-juin, pp. 35-39.
- Michon F., Ramaux C. (1992), « CDD et intérim : bilan d'une décennie », *Travail et Emploi*, n°52, 2/92, pp. 37-56.
- OCDE (1993), « Le travail temporaire », in OCDE, *Perspectives de l'emploi : juillet 1993*, OCDE, Paris, pp. 19-40.
- Prosche F. (1991), *Le développement du travail intérimaire aux U.S.A. et en Europe*, Thèse en Économie Européenne, Université Pierre Mendès France, 27 mai, Grenoble, 644 p.
- Tartakowsky P.-L. (1985), *Les intérimaires*, Messidor/Temps Actuels, Paris.
- Zachert U. 1989, « Les formes d'emploi : Problèmes et tendances actuelles en Allemagne Fédérale », *Travail et Emploi*, n°39, 1/1989, pp. 42-51.